

気軽に雑談できる空間を!

飲み会増やそう!

2018年度定期総会を開催

暗い顔 なくなていい職場

「疲れているからそっとしておいてほしい」というのは、ある退職した先生の弁です。支部の次の期のとりくみを中心は、①サバティカル等

「廊下を歩いている先生方の顔が暗いのに驚いた」というのは、この日の総会の議論は、通常の活動報告や次期方針の提起、とりわけサバティカル等をどう具体化するのか、といった議論もさることながら、疲れ切った教職員にどうやって活気を取り戻させるのか、あるいは自分自身の活気をどうやって取り返すのか、という議論がメインになりました。

そのなかで、「昼間から気楽に立ち寄って交流できる場所がほしいね」という発言がありました。このことから、人文学部員会一同、今後ともよろしくお願いします。

文学部支部が定期総会を開催した際に出された、「人文学部の教職員の全体の雰囲気」です。

「廊下を歩いている先生方の顔が暗いのに驚いた」というのは、この日の総会の議論は、通常の活動報告や次期方針の提起、とりわけサバティカル等をどう具体化するのか、といった議論もさることながら、疲れ切った教職員にどうやって活気を取り戻させるのか、あるいは自分自身の活気をどうやって取り返すのか、という議論がメインになりました。

全大教が文部科学省と会見 その③

有期雇用の無期転換——雇用期間を設定する場合には

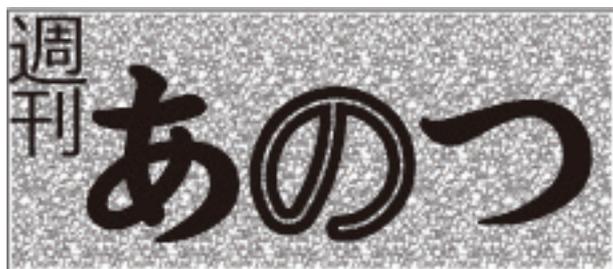
「説明できるようになっていくべき」

要望事項⑦ 各国立大学法 止めについては個々の事案 合、なぜこの仕事か5年なのか、3年なのかという個々のケースに即した説明が求められると我々としては理解している。

人等が、労働契約法の無期転換ルールを免れる雇止めを行わないよう適切に指導・助言をしてください。無期転換ルールの下でも禁止されていないが、あくまで雇用期間を設定する場合、文科省（雇用期間を設定する場合）何故かと問われれば、説明できるようにする。

〈質疑〉 全大教 …… 通知での「通算5年が到来する前の雇い止まで雇用期間を設定する場合、文科省（雇用期間を設定する場合）何故かと問われれば、説明できるようにする。」

総会決議はあらためてお届けします



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 3月 6日 (木) 第210号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com

過半数代表の意見書さえあれば **労働条件を** 切り下げて いくらでも いいのか?

災害補償規程新旧対照表 (案)

	旧		新	
	補償額		補償額	
	業務上災害	通勤災害	業務上災害	通勤災害
後遺障害1級	15,400,000	<u>9,750,000</u>	(現行に同じ。)	<u>9,150,000</u>
後遺障害2級	15,000,000	<u>9,400,000</u>	(現行に同じ。)	<u>8,850,000</u>
後遺障害3級	14,600,000	<u>9,050,000</u>	(現行に同じ。)	<u>8,550,000</u>
後遺障害4級	8,750,000	<u>5,500,000</u>	(現行に同じ。)	<u>5,200,000</u>
後遺障害5級	7,450,000	<u>4,700,000</u>	(現行に同じ。)	<u>4,450,000</u>
後遺障害6級	6,150,000	<u>3,900,000</u>	(現行に同じ。)	<u>3,750,000</u>
後遺障害7級	4,850,000	<u>3,100,000</u>	(現行に同じ。)	<u>3,000,000</u>
後遺障害8級	3,200,000	<u>1,950,000</u>	(現行に同じ。)	<u>1,900,000</u>
後遺障害9級	2,500,000	1,550,000	(現行に同じ。)	(現行に同じ。)
後遺障害10級	1,950,000	<u>1,200,000</u>	(現行に同じ。)	<u>1,250,000</u>
後遺障害11級	1,450,000	<u>900,000</u>	(現行に同じ。)	<u>950,000</u>
後遺障害12級	1,050,000	<u>650,000</u>	(現行に同じ。)	<u>750,000</u>
後遺障害13級	750,000	<u>450,000</u>	(現行に同じ。)	<u>550,000</u>
後遺障害14級	450,000	<u>300,000</u>	(現行に同じ。)	<u>400,000</u>

通勤災害補償

「合理的だ」と説明することさえもなく 最大60万円も切り下げ

2月22日付けで、過半数代表者宛に人事労務チームから発せられた「人事労務に関する規程等の改正について」とする文書が問題になっています。とくに「④ 国立大学法人三重大学非常勤職員の給与に関する規程」⑤無期労働契約転換者に関する規程「⑥災害補償規程」、および「⑧非常勤職員退職手当支給細則」が問題です。このうち、④は改定の程度が、⑧はフルタイムの非常勤職員の退職手当を削減が、問題です。

今回とくに重大なのは、⑥災害補償規定です。その内容は、障害の程度が重くなるにつれて金額を引き下げる反面で、障害の程度が軽くなるにつれて保障額を増やせるというものです。本件は就業規則「改正」を通じた労働条件の不利益変更であり、その内容が合理的でないかぎり違法なはずですが、その「補償額引き下げが正当かつ合理的であると大学側が考える理由」がまったく示されていません。このように、重大かつ明白な違法がある以上、過半数代表や職域代表に対する意見聴取手続に付する前提条件そのものを欠き、「無効」です。いったん撤回すべきです。過半数代表者(教育・秋元ひろと氏)も人事労務チームにその理由を聞いています。フルタイムの非常勤職員の退職手当も、承継内職員と同様に、調整率を83%にしようとするものです。当然容認できません。

無期転換後の「昇給がない!?!」

まるで毎年が新入社員!?

意見を表明してくださー!

無期転換後における昇給は、一切おこなわない、規程4条は、「毎年4月1日の強いメッセージ。無期日に新たに採用になったものとして改定する」として改定する」としま

無期労働契約転換者に関する規程第4条 前条第2項に規定する給与の額算定方法については、毎年4月1日に新たに採用になったものとして改定する。

2 前条第3項に規定する給与の額の算定方法については、無期労働契約転換者となつてから3年が経過した場合又は満60歳に達した日後の最初4月1日を迎える場合に、新たに採用になったものとして改定するものとする。

三重大学が将来にわたって安心して働き続けられるため、非常勤職員の方のために、ぜひ自分の言葉で自分の意見を表明していただきたいと思ひます。